

Nombre: Maria Lourdes Farias
Pertenencia Institucional: UNLP-CONICET
Dirección de Correo: fariasdorto@argentina.com

Inserción laboral de Jóvenes en situación de pobreza. El caso de Copertei

1- Introducción

Luego de una década de desindustrialización el fenómeno de la reactivación económica, según datos del INDEC¹, se ve amenazada por la falta de mano de obra calificada en determinados oficios.

Una de las principales causas de dicha problemática radica en la reformulación de los colegios industriales y el cierre de las escuelas de aprendices según lo explica Horacio Martínez, presidente de la Federación de la Industria Naval (FINA), quien al respecto agrega que es muy difícil conseguir torneros, caldereros, alesadores, fresadores, etc. de calidad.

Según datos estadísticos, en el cordón industrial del conurbano bonaerense, quedan por mes, unas 95 búsquedas sin cubrirse de los oficios que se mencionan arriba.

A estos datos se le debe agregar que uno de cada tres jóvenes provenientes de familias empobrecidas no tiene empleo en la Argentina hoy². La tasa de desocupación de la población activa menor de 25 años ronda el 34 % duplicando así el promedio general.

La realidad de la localidad en donde se llevo a cabo esta investigación, no está ajena al fenómeno de la desocupación, tal como se hubiera mencionado anteriormente castiga fundamentalmente a los jóvenes.

Esto lo vemos reflejado en algunos datos cuantitativos recogidos en un diagnóstico participativo Local efectuado durante el corriente año en el marco del Programa “Nuevas Comunidades de Aprendizaje” por la Fundación Crear en articulación con la Fundación SES³ y en conjunto con diversas organizaciones locales. Los datos sobre la problemática del trabajo en los jóvenes son realmente alarmantes, tal es así que:

- El 50% de los jóvenes que trabajan lo hacen en forma precaria: en negro, changas, sin estabilidad y con bajos ingresos.
- El 21% trabaja en blanco.
- El 20% no sabe, no contesta

¹ Indec. Marzo 2008.

² Consultora Ecolatina. Dic 2007

³ La investigación se llevo a cabo en el marco de un proyecto que llevan adelante estas Organizaciones no gubernamentales que se llama “Capacitación en tornería mecanizada” financiada por organismos nacionales e internacionales

Es importante destacar que aun en estas condiciones desfavorables, la predisposición y expectativas por parte de los jóvenes hacia el empleo es positiva, esto se puede ver reflejado también en datos del mismo relevamiento en donde por ejemplo muchos jóvenes (el 91%) piensan que **“El estudio ayuda a conseguir trabajo.”**, y un 24 % piensa que para conseguir trabajo deberían estudiar en un centro de capacitación o en una escuela de oficio, el 32% se proyecta trabajando el día de mañana

Parte de esta población se encuentra en situación de Vulnerabilidad Psicosocial definiendo así a aquellos sujetos que por no tener acceso a la satisfacción de sus derechos humanos fundamentales (vivienda, educación, seguridad, amparo, salud, alimentación, etc.) sufren algún tipo de daño o padecimiento ya sea físico o psicológico. Considero que la reparación del mismo solo es posible a partir del establecimiento de nuevos vínculos, a partir del encuentro con otros, de la generación de grupos y organizaciones que permitan renovar el sentido de vivir en sociedad.

Coopertei es una planta industrial que posee dos instalaciones principales, una ubicada en la ciudad de La Plata, que posee una superficie cubierta de 2.500m² y la segunda, local de investigación, ubicada en la ciudad de Berisso, la cual posee una superficie cubierta de 800m².

La Empresa es especializada en la Reparación y Mantenimiento mecánico de equipos industriales y afines

Como investigadora preocupada por la problemática de trabajo y juventud, entiendo que se deben focalizar acciones orientadas a la formación para la inserción laboral de aquellos jóvenes con menos posibilidades por su extracción socioeconómica, a fin de dar respuesta a las necesidades que presenta en la actualidad el mercado de trabajo industrial en el ámbito regional.

El proyecto lo llevaron adelante la Empresa Coopertei⁴, el Centro de Formación Profesional N° 402 de la ciudad de La Plata⁵ y la Fundación Crear desde la Educación Popular⁶ por medio de un acuerdo conjunto y a partir de una serie de acciones compartidas previamente⁷. Según los actores entrevistados las acciones tuvieron como ejes centrales dos objetivos:

⁴ brinda mantenimiento especializado en Reparación y Mantenimiento mecánico de equipos industriales y afines,

⁵ organismo estatal dependiente del Ministerio de Educación dedicado a la formación de Adultos en diferentes oficios.

⁶ La experiencia de la Fundación Crear desde la Educación Popular, de más de 10 años, en formulación y gestión de proyectos comunitarios, en el marco del Trabajo en Redes Sociales locales, provinciales y nacionales, con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales

⁷ nexo establecido por medio del Programa Navegar Sur Entra 21 que articula una capacitación en tecnologías de la Informática con un proceso de pasantías Educativas, se proponen formular e implementar este proyecto de capacitación con la intencionalidad de elaborar y llevar adelante un plan de acción destinado a favorecer el acceso a la formación e inclusión laboral de los jóvenes con los cuales trabajamos, con menos oportunidades.

- Aprovechar las oportunidades que ofrecía el contexto actual y en particular, la necesidad, que manifiestan empresas de la zona, de contar con mano de obra calificada en oficios. Oficios que como fuera mencionado anteriormente, en la actualidad son escasos por la profunda situación de crisis, que la industria nacional, ha tenido que afrontar en los últimos tiempos.
- Pensar estrategias que puedan satisfacer las demandas que expresa el mercado de trabajo local, por donde intervenir y poder obtener mayores resultados en cuanto a nuestros objetivos de trabajo.
- Rescatar, las fortalezas institucionales, de cada actor involucrado en este proceso, articulando recursos materiales y humanos ;
- Articular un sistema de formación en oficios específicos adaptados a los nichos laborales locales de tal manera que favorezcan, por un lado a la industria local y por otro, a jóvenes de la propia comunidad, adecuando una oferta de capacitación a las demandas que presentan determinadas empresas para desde allí y con la participación de las mismas, diseñar las Curriculas pertinentes.
- Diseñar y ejecutar dispositivos adecuados a la realidad de los jóvenes de los sectores a los que se dirigen las acciones. Desde esta perspectiva diseñar espacios de capacitación no solo orientados hacia la formación en oficios específicos, sino con posibilidad de cubrir otros espacios formativos y educativos mas amplios que abarquen aspectos actitudinales, grupales, e individuales. Teniendo en cuenta, la necesidad de promover la capacidad crítica como así también competencias sociales, haciendo hincapié en la integración , participación y consolidación grupal.-

Acordamos con el autor Julio Cesar Neffa, quien en su libro ***“Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI”***⁸ afirma que:

-la posibilidad de revalorizar el saber productivo de los trabajadores, su capacidad de iniciativa y creatividad, despliega una nueva forma de organización a nivel del puesto de trabajo, que apunta a una franca ruptura con la excesiva división social y técnica del mismo, persiguiendo un esfuerzo permanente en la formación y reconversión de la fuerza de trabajo.

⁸ Julio cesar Neffa en su libro “los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI” CEIL/PIETTE, CONICET Argentina

Siguiendo la lógica de lo anteriormente mencionado, el dispositivo que se llevo a cabo de formación fue a través de los Grupo de Formación Laboral (GFL), que brindan la posibilidad de aprovechar tanto los conocimientos técnicos, como así también la experiencia práctica obtenida a lo largo de los años por parte de los trabajadores de la empresa.

La propuesta de capacitación estuvo destinada a 20 jóvenes entre 17 y 26 años de edad, provenientes de hogares con menos posibilidades debido a su extracción socioeconómica y con bajos niveles de empleabilidad, pero un marcado perfil orientado al aprendizaje y el desarrollo de oficios. Los mismos fueron convocados y seleccionados por la Fundación CREAR y la empresa COOPERTEI.

2- Estrategia de intervención

De las entrevistas con los técnicos se desprende que se implementó un dispositivo que posibilite la formación de mano de obra calificada, en tornería (a partir de la metodología denominada “Grupo de Formación Laboral”), articulado con empresas de la zona.

“Entendemos que el dispositivo de Grupo de Formación Laboral (GFL) puede ser comprendido como una acción de responsabilidad Social Empresaria (RSE), que da lugar a revertir en beneficio de las empresas, acciones con la comunidad”

Hugo, Fundación Crear

La ejecución de la propuesta permitió además, dar respuesta a las necesidades del sector empresarial local en el plano de RRHH, como así también brindarle a los jóvenes con menos y menores oportunidades una formación humana amplia, orientada a promover y potenciar fortalezas individuales aportando a su futura inserción laboral, favoreciendo además una correcta articulación entre oferta y demanda de trabajo.

El dispositivo de trabajo denominado “Grupos de Formación Laboral”, implementado desde la Fundación Crear desde la Educación Popular articula:

- acciones destinadas a generar habilidades y competencias específicas en determinados oficios (a partir de una currícula orientada a la adquisición de competencias en determinados oficios. Para el presente caso tornería, que como fuera mencionado anteriormente la demanda del mercado de trabajo local se ha incrementado durante los últimos años)
- acciones orientadas a fortalecer la autoestima, la empleabilidad, identidad juvenil, participación ciudadana y la actitud emprendedora de los jóvenes, a partir de una Currícula Sociolaboral (desarrollada por técnicos y profesionales del área social) y

→ Acciones de Tutoría destinadas a favorecer la permanencia, de los jóvenes en el dispositivo. Este rol conforma un vínculo continente con cada uno de los jóvenes, llevando a cabo un seguimiento personalizado, sosteniéndolo afectivamente para el tránsito de todo el proceso.

Como se mencionaba el dispositivo basa su accionar en la conformación de vínculos continentes con estos jóvenes, por esta razón se pone especial cuidado en el perfil requerido para el desempeño del rol docente que además de contar con conocimientos específicos deberá tener aptitudes para el trato con este tipo de jóvenes.

Se implementa además una capacitación sociolaboral. El capacitador sociolaboral, trabaja aspectos actitudinales personales que favorecen la empleabilidad y a tal fin coordina con una periodicidad quincenal talleres con una currícula específica. Desde este marco se intenta potenciar, además, un proceso de desarrollo integral que tenga en cuenta necesidades como la participación, la identidad, la creatividad y se generan espacios en que los Jóvenes comparten aspectos referidos a la inserción al mundo laboral.

A fin de realizar un abordaje integral, se llevaron a cabo reuniones bimestrales entre los integrantes del equipo (docentes de FP, operarios de Coopertei y técnicos del área social pertenecientes a la Fundación Crear).

Esto permitió generar un ámbito de intercambio, entre los distintos actores (que poseen roles diferentes) de las organizaciones intervinientes, de esta forma se facilitó la comunicación entre los mismos.

Otro de los objetivos buscó además posibilitar a los jóvenes un acercamiento a la actividad laboral concreta ante potenciales empleadores del rubro, todo ello enmarcado dentro del proceso de capacitación de los mismos.

Si bien el proceso de formación integral se llevó a cabo dentro de la empresa Coopertei el aprendizaje se complementó a partir de hacer efectivo un sistema de pasantías en otras empresas de la zona que desarrollaran actividades dentro del mismo rubro de actividad, luego de terminado plazo de capacitación.

Este sistema de pasantías consolidó la experiencia ya adquirida y ofreció a los jóvenes otra oportunidad orientada a la consecución de empleo ante potenciales empleadores del sector.

Es decir, se pretendió posibilitarle al joven la oportunidad de ingresar al mundo de la empresa sostenidos por un dispositivo contenedor y apuntalado a lo largo de todo el proceso.

Esta experiencia de inclusión en las empresas como apoyo a su proceso de capacitación les permitió una articulación entre teoría – práctica (dialéctica) que potenció su aprendizaje, y a

las empresas un proceso de selección justa y de acuerdo a sus intereses para la inclusión laboral posterior.

El establecimiento de convenios de cooperación con las empresas intervinientes además de Coopertei, les permitió a las mismas compartir la responsabilidad social frente a la problemática laboral desde un trabajo en conjunto con una misma lógica e intencionalidad concreta.

En cuanto al proceso relativo a la selección de destinatarios para formar parte del Grupo de Formación Laboral, se llevó a cabo con dispositivos que permitieron asegurar el perfil de jóvenes que anteriormente se definió, dispositivo que entre otras cosas involucro un análisis que articuló la situación particular del joven con su situación familiar.

Como parte del dispositivo de selección, se implementaron entonces: entrevistas a los posibles destinatarios, entrevistas a sus grupos familiares, visitas a sus domicilios, etc.

El espacio de capacitación sociolaboral se sostuvo durante los doce meses que duró el proyecto, 9 acompañando la capacitación y 3 de pasantías. Dicho espacio, sostenido por un técnico del área social designado por la Fundación Crear.

Tanto la actividad del técnico sociolaboral, como la del tutor, se debieron constituir como un sostén vincular y afectivo que le permitió a los jóvenes transitar el proceso de una manera satisfactoria, en la medida que las dificultades de inclusión laboral no están exclusivamente determinadas por deficiencias en el conocimiento, sino que en ello influye aspectos actitudinales y desventajas relativas a su historia de vida.

3- Resultados alcanzados

Las acciones que se llevaron adelante obtuvieron los siguientes resultados:

- 30 % de los jóvenes que realizaron la capacitación fueron incluidos en empresa Coopertei (media un compromiso de tal empresa) .
- 85 % de los destinatarios del proyecto incluidos efectivamente en el mundo del trabajo.
- 100 % de los jóvenes destinatarios del curso con mayor experiencia laboral
- 90 % de los jóvenes con mayor nivel de empleabilidad.
- Tres (3) empresas con mayor nivel de adhesión al concepto de Responsabilidad Social Empresaria
- 100 % de los jóvenes participantes de la capacitación con un mayor nivel de capacitación teórica práctica en un oficio requerido por empresas de la zona.

- Fortalecimiento de los vínculos con los distintos actores involucrados y una continuidad en el proceso de trabajo.

4.- Estructura de trabajo

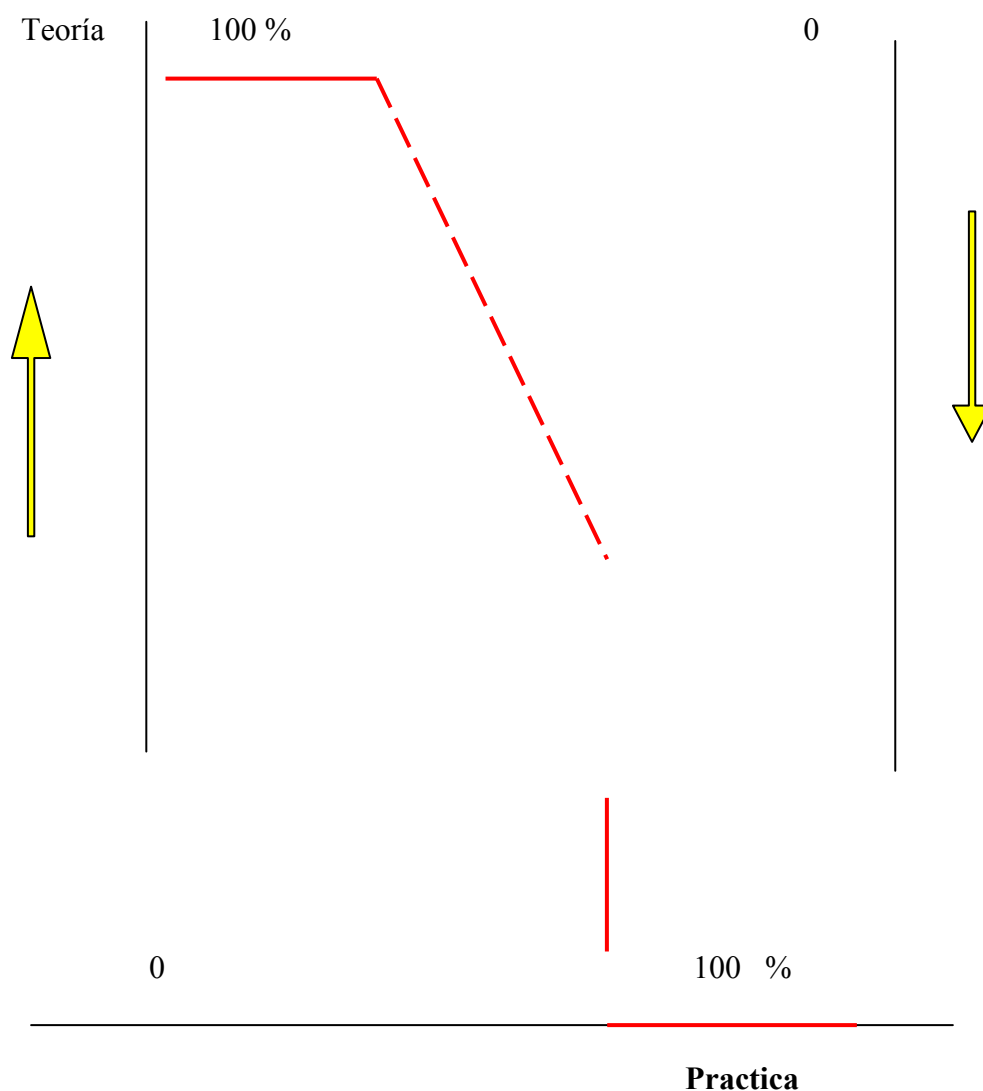
La conformación de la estructura de funcionamiento y los roles fueron los siguientes:

- Un **Equipo de Gestión** : constituido por Responsables de la Empresa COOPERTEI y de la Fundación Crear, que tuvo a su cargo el monitoreo general del proceso, las implementaciones articulaciones pertinentes que permitieron sostener y acompañar el proceso y el monitoreo de los aspectos operativos.
- Una **Mesa de Concertación** compuesta por los integrantes del equipo de gestión de las organizaciones y empresas participantes. Se trabajó en permanente contacto entre los actores intervinientes (Coopertei, Fundación Crear, Formación Profesional) con las empresas para que a través del ida y vuelta comunicacional se reajuste permanentemente el proceso.
- Un **Equipo de Capacitación** constituido por un capacitador en oficio, provisto por Formación Profesional, dependiente de la Dirección general de Cultura y Educación de la Nación, operarios de la empresa Copertei designados por la misma, dos tutores (un tutor dentro de la empresa que acompañó todo el proceso de formación práctica dentro de la misma y tomó las medidas pertinentes para favorecer una correcta inserción de los jóvenes al ámbito de la empresa y un tutor externo que mantuvo el contacto con los jóvenes y con las familias de los mismos, realizando todo lo relativo a un acompañamiento externo en pos de sostener su proceso) y un capacitador sociolaboral. Este equipo tuvo a su cargo el seguimiento de todo el proceso de capacitación y el contacto con los responsables designados de las empresas para el seguimiento de la práctica de aprendizaje.

El curso tuvo como duración 750 horas cátedra, distribuidas en nueve meses del ciclo lectivo, tuvo carácter oficial y por ende se les expidió a los jóvenes certificados de Formación Profesional de la Dirección General de cultura y Educación.

El grafico “A” demuestra la evolución del curso, que parte desde pura teoría para luego ir conviniendo gradual y progresivamente la parte teórica con la practica.

GRAFICO A



5- Reflexiones sobre los espacios de formación para el trabajo

Los espacios de formación para el trabajo significaron , para todos los jóvenes, experimentar acciones novedosas y abordar temáticas y problemáticas nuevas.

A nivel metodológico, la confrontación con el mundo del trabajo llevó a implementar actividades que permitieran visualizar resultados concretos en el corto y mediano plazo: se pusieron en marcha actividades de formación que combinan aspectos técnicos con aspectos

ligados al desarrollo personal de los jóvenes, a la construcción y al fortalecimiento de proyectos de vida donde el trabajo ocupara el lugar que nunca había ocupado. Este enfoque que los profesionales de las organizaciones definieron “sociolaboral”, tenía un impacto importante en los participantes que se manifestaba en el proceso de formación:

Los espacios de capacitación técnica se integraban con espacios de formación en otras habilidades consideradas necesarias para enfrentar la realidad.

Los espacios de formación para el trabajo tenían que tomar en cuenta necesariamente aspectos del contexto en los cuales los jóvenes habían crecido, así como las dificultades que enfrentaban a partir de ello. Este tipo de análisis influyó enormemente en la definición de los contenidos de las intervenciones.

5.1-. Las voces de los jóvenes

La intensa transformación que atravesó la sociedad argentina a partir de la crisis estallada en 2001, significó la alteración de los principales mecanismos que eran fuente de integración social. Los jóvenes y adolescentes fueron uno de los sectores más afectados por estas transformaciones y sus condiciones de vida sufrieron un gran deterioro, especialmente en lo que refiere a su inserción en el sistema educativo y en el mundo del trabajo, como ya hemos analizado en la descripción del contexto.

5.1. 1- Datos Sociodemográficos

Perfil de los jóvenes entrevistados

Al momento de la entrevista:

- La edad de la mayoría era entre 19 a 25 años (65%), 16 a 17 años (20%),
- El estado civil de la mayoría era soltero (60%); el 35% estaba en unión o casados estaba casado o en unión. El 25 % tenía hijos.
- El 55% estudiaba. Dentro de este grupo, más de la mitad concurría a una institución de educación de adultos o terciaria (64%).

Situación laboral de los entrevistados

- El 75% trabajaba, y los que estaban inactivos (20% que declaraba no trabaja ni busca trabajo) correspondía al grupo de jóvenes adolescentes (entre 16 y 17 años) que cursaban estudios secundarios.
- El 47 % trabajaban y estudiaban simultáneamente. Este grupo comprendía a jóvenes de 19 años o más.
- El 47 % de los jóvenes ocupados trabajaban en relación de dependencia, 27% con un contrato de trabajo declarado (en blanco) y 20% con un contrato de palabra

(en negro); otro 47 % trabajaban por cuenta propia o en un emprendimiento productivo o de servicio social; 7% de los jóvenes trabajaban bajo la modalidad de beca o pasantía rentada o de un programa de empleo.

- 40 % de los ocupados tenían una antigüedad de 19 meses ó más en ese trabajo; 33% tenía una antigüedad de 2 a 6 meses.
- el 53% trabajaba de entre 20 a 32 horas semanales; el 27% entre 40 a 48 horas semanales; 20 % de 4 a 15 horas.

Situación de los hogares de los entrevistados

- 25 % de los hogares eran monoparentales⁹.
- 40% hogares tienen entre 6 a 13 integrantes; 45% entre 3 a 4 integrantes, 15% con 2 integrantes.
- 45% de los que son jefe/a del hogar tienen educación secundaria como máximo nivel educativo; el 25% tiene primaria completa, 15 % tiene primaria sin completar; 15% completó terciaria o desconoce máximo nivel educativo alcanzado por el jefe/a.
- 80% de los jefe/a están empleados¹⁰.
- 60% de los hogares no tiene ninguna cobertura de salud o tiene un solo integrante con cobertura de salud.

5.2 La vida en el barrio: marginación y derechos vulnerados

El contexto del país Argentina traducido en las vivencias cotidiana de los barrios marginales de Berisso se expresa en conceptos repetidos por todos los entrevistados: situaciones cotidianas de discriminación, de violencia, falta de educación, falta de salud, desocupación, exclusión.

Todos estos problemas que atraviesan sus vidas los llevan a tener una precaria calidad de vida, donde la preocupación principal está en sobrevivir cada día.

“No se puede tener derecho a estudiar, a una comida y a un techo, a jugar cuando es debido trabajar” (Rubén Darío, Villa Roca, Berisso).

En numerosos relatos aparece el tema y los motivos de la discriminación: por ser joven, por ser pobre, por el aspecto físico. En la visión de jóvenes en pleno proceso de integración al mundo adulto y a la sociedad, esta discriminación suena como un rechazo muy fuerte, que deja huellas profundas en ellos, en su proyección, en su autoestima, y en definitiva en la posibilidad de cada uno de ellos de construir su propio camino libre de condicionamientos.

⁹ hogares conformados por uno solo de los padres, quien convive con uno o más hijos que dependen económicamente de ese progenitor.

¹⁰ No se captó si los empleos eran registrados.

5.3- Los jóvenes y el impacto del proyecto

Al evaluar si la participación en la capacitación logró cambiar positivamente la vida y especialmente la trayectoria laboral de los jóvenes, tenemos necesariamente que escuchar las palabras de los jóvenes ya que aportan elementos valiosos para marcar estas diferencias e intentar un balance final.

La formación para el trabajo se tradujo en muchos casos en una clara inserción laboral de los jóvenes. También por ello, las trayectorias laborales de los entrevistados son de las más diversas, difícilmente comparables entre ellas.

Los jóvenes que realizaron la capacitación en tornería describen una clara mejora en sus posibilidades de inclusión laboral, dado que han logrado insertarse en mercado con un empleo formal, estable y bien remunerado. En la mayoría de los casos, el ingreso es percibido como suficiente no solo para sus necesidades personales sino que además les permite contribuir a la economía familiar.

Algunos jóvenes presentaban hasta ahora trayectorias laborales caracterizadas por inserciones endebles, de alta rotación, que tendían a reproducirse en el presente.

Los tránsitos por la desocupación preceden a empleos temporarios que parecen ser, en la perspectiva de ciertos jóvenes, la única posibilidad de inserción laboral

La participación en el proyecto parece haber dejado en todos los jóvenes aprendizajes positivos que se vinculan con habilidades para la búsqueda de empleo, como por ejemplo el saber desenvolverse en una entrevista laboral, armar un CV, el perder la timidez.

El nuevo contexto social argentino ha potenciado la consideración de la educación y el trabajo como valores instrumentales para los jóvenes. El mercado laboral fragmentado, excluyente y precarizado se les presenta sólo como instrumento para la obtención de metas económicas

Sin embargo, el aspecto instrumental no se presenta tan preponderante entre los jóvenes que continuaron estudiando luego de concluir la escuela media, y combinan estudio y trabajo. Ellos proyectan trabajos *mejores* ligados a su vocación y disfrutan la posibilidad de continuar sus estudios.

Es importante pensar en el impacto que han tenido los proyectos no solo en la vida de los jóvenes sino en la cotidianeidad de cada barrio, aportando a la construcción de relaciones sociales que trascienden la organización.

Al relatar su paso por el proyecto y realizar una evaluación del mismo, los aprendizajes personales son positivamente valorados y relacionados frecuentemente a lo aprendido con las herramientas brindadas.

6. Conclusiones

A lo largo de estos años y a partir de los aprendizajes realizados con los jóvenes del proyecto y sistematizados someramente en esta ponencia, estoy en condiciones de afirmar que los procesos de inclusión social y laboral deben pensarse teniendo en cuenta acciones e iniciativas de distinto nivel y que involucren a diferentes actores. Las organizaciones intervinientes pusieron en tensión y en juego proyectos que comprendían desde el fortalecimiento de los jóvenes para el ejercicio de una ciudadanía plena hasta la inclusión de los mismos en distintos tipos de procesos productivos. Se intentó, y con bastantes aciertos, no solo capacitar a los jóvenes para el trabajo, sino también mejorar sus condiciones de inclusión social.

Históricamente los programas de formación y capacitación laboral para jóvenes fueron vistos exclusivamente como un arma de lucha contra el desempleo, buscando además, que el mercado oriente el sistema de capacitación, sin embargo no se analizaban cuáles eran las implicancias reales de las capacitaciones sobre la vida de los jóvenes.

Los proyectos se convertían en una especie de “sala de espera” para los jóvenes desempleados (Beck, 1998) pero estos programas no podían cambiar la situación básica de la falta de trabajo.

Por eso es posible visualizar a lo largo de la sistematización realizada que el eje organizador de las prácticas han sido los jóvenes como actores y verdaderos protagonistas de este proyecto, ya que en gran medida ellos han creado las alternativas, las han intentado, las han puesto en práctica y pelearon por ellas.

Además podemos visualizar a través de esta ponencia como, una de las grandes fortalezas del proyecto, ha sido no solo el trabajo con los jóvenes sino con todas las organizaciones que directa o indirectamente han ayudado a los jóvenes a incluirlos en el mercado laboral o a fortalecer el proceso de toma de sus decisiones.

Comprendemos que la capacitación, la educación o la formación, por sí mismas, ya no bastan para obtener una posición ocupacional, ingresos o empleos estables, se hacen necesarias intentar otras opciones para mejorar no solo las condiciones materiales de los jóvenes sino también abrirlos a la posibilidad de nuevos proyectos futuros.

El componente estructural, responsable por una parte importante del desempleo que golpea con mayor rigor a los jóvenes, exige inmensos esfuerzos creativos para poner en marcha proyectos destinados a ellos.

Ante la magnitud del problema, no es posible dar una amplia y oportuna respuesta a partir de acciones aisladas, ni con medidas de emergencia, aunque éstas sean importantes para aliviar las grandes desventajas que padecen los y las jóvenes de los sectores mas empobrecidos. La

situación exige una política integral y el compromiso de los actores sociales, políticos y económicos que se relacionan de manera directa e indirecta con la juventud.

Esto implica identificar no sólo la especificidad del grupo de población, sino también las condiciones económicas, sociales y culturales de las cuales provienen; conocer sus cambiantes necesidades y expectativas, tratar de entender y respetar el ideario, la cultura y las formas de expresión que han construido y, sobre esa base, definir las estrategias más acertadas que como se observaron fueron diferentes según las localidades y territorios.

Considero, como fruto del trabajo realizado y en base a la experiencia de investigación que mas allá de los esfuerzos del sector privado sigue siendo necesario aportar ideas y fortalecer el rol de Estado para que los jóvenes puedan mejorar la cobertura y la calidad de su educación básica, que garantice el desarrollo de competencias laborales que respondan a los nuevos retos del sector productivo.

Por lo tanto la apuesta es gestar sujetos colectivos con mayor alcance, envergadura y poder, que puedan disputar hegemonía y espacios de toma de decisiones en la vida pública como privada.

Hay que apuntar a potenciar la posibilidad de inclusión de los jóvenes, entendiendo que este proceso exige articulaciones y transformaciones de distintos sectores tanto de la sociedad civil como del Estado.

La propuesta ha articulado recursos materiales y humanos de distintos sectores que ha enriquecido el trabajo de todos en general y de cada uno en particular, es por eso que es fundamental agradecer a todos los jóvenes que participaron de la experiencia, a los técnicos, a los tutores, a los responsables de las organizaciones y a todos aquellos que siguen creyendo que otra sociedad es posible donde el horizonte es la inclusión de todos.

Del análisis final puede afirmarse que los jóvenes de sectores populares no han encontrado una inserción laboral satisfactoria a través de su trayectoria por cursos cortos que no tuvieran en cuenta las expectativas de ellos mismos como premisa básica, sin embargo no desconocemos que la formación de jóvenes constituye una de las principales preocupaciones de la sociedad en su conjunto pues se encuentra directamente correlacionada con la pobreza y la exclusión social, ambos fenómenos en aumento en las últimas décadas en nuestro país y en toda América Latina.

En otras palabras, el logro de la inserción social, no solo laboral, de los jóvenes disminuye notoriamente el riesgo de exclusión social y el aumento de la pobreza. Obviamente si la solución a los problemas relacionados con el (des)empleo juvenil fuera sencilla, ya se habría aplicado hace mucho tiempo.

Es necesario que el fortalecimiento institucional evite que en las acciones no perduren las duplicaciones y superposiciones, la dispersión de recursos humanos y materiales, la puntualidad sin acumulación de experiencia, el desvío de los esfuerzos hacia jóvenes de otros sectores debido a una mala focalización de los beneficiarios, la ausencia de gestión sistematizada, monitorizada y evaluable. La calidad de la intervención depende en gran medida de la integralidad, calidad, eficacia y pertinencia, valorando las expectativas y necesidades de los jóvenes.

Es cierto que la capacitación implementada no ha resuelto por sí solos todas las problemáticas planteadas, pero ha sido un factor esencial en el mejoramiento de algunas. La gravedad de las problemáticas abordadas no da espacio para la espera. El mundo adulto, segmento poblacional activo y responsable de los adolescentes y los jóvenes, no debe habilitar la instalación de la parálisis. Joyce en las apostillas a “Dublineses” evoca la parálisis que Dublín representaba como significativo desacreditador de la vida. El desafío ha sido superar la perplejidad ante el doloroso escenario imperante y abandonar la parálisis, con sencilla humildad podemos decir que algo hemos logrado.

7- Bibliografía consultada

BALARDINI, SERGIO (1999a): «Políticas de juventud: conceptos y la experiencia argentina». *Última Década* N°10. Viña del Mar: Ediciones CIDPA.

——— (1999b): «La juventud como una noción relacional». Ponencia presentada en el Primer Seminario sobre Políticas Locales de Juventud en las Mercociudades. Municipalidad de Rosario (Argentina) e Intendencia Municipal de Montevideo (Uruguay). Rosario (Argentina), julio.

——— (2000): «De los jóvenes, la juventud y las políticas de juventud». *Última Década* N°13. Viña del Mar: Ediciones CIDPA.

DÁVILA LEÓN, OSCAR (1999): «Políticas sociales, jóvenes y Estado: o el síndrome del padre ausente». *Última Década* N°11. Viña del Mar: Ediciones CIDPA.

——— (2000): «Política pública e institucionalidad en juventud». *Última Década* N°12. Viña del Mar: Ediciones CIDPA.

——— y J. CLAUDIO SILVA (1999): «Políticas de juventud y su expresión en lo local». *Última Década* N°11. Viña del Mar: Ediciones CIDPA.

GTI (1999): *Caracterización y análisis de la política social dirigida a los jóvenes*. Santiago: Grupo de Trabajo Interministerial de Juventud.

LEMAITRE, MARÍA JOSÉ (1994): «La educación de los jóvenes: un problema en busca

de solución». *Primer informe nacional de juventud*. Santiago: Instituto Nacional de la Juventud.

MARGULIS, MARIO y MARCELO URRESTI (1998): «La construcción social de la condición juvenil». En HUMBERTO CUBIDES et al. (editores): *Viviendo a toda. Jóvenes, territorios culturales y nuevas sensibilidades*. Santafé de Bogotá: Universidad Central y Siglo del Hombre Editores.

RODRÍGUEZ, ERNESTO (1994): *Propuesta de plan integral de juventud: políticas de juventud y estrategias de desarrollo en la antesala del año 2000*. Montevideo: INJU/OPP/BID.

——— (1998): «Los jóvenes latinoamericanos: heterogeneidades y diversidades en materia de riesgos, oportunidades y desafíos en la antesala de un nuevo milenio». En PETER HÜNERMANN y MARGIT ECKHOLT (editores): *La juventud latinoamericana en los procesos de globalización. Opción por los jóvenes*. Buenos Aires: ICALA, FLACSO y EUDEBA.

——— (2000): «Juventud y políticas públicas en América Latina: experiencias y desafíos desde la gestión institucional». *Última Década* N°13. Viña del Mar: Ediciones CIDPA.

TRUNÓ LAGARES, ENRIC (1988): «Política integral de juventud». *Las casas de juventud en España*. Barcelona: Fundación Francisco Ferrer.

VALLS BARRERA, GABRIELA (1999): «Análisis del funcionamiento de las Oficinas Municipales de Juventud. Elaboración de tipologías». Santiago: INTERJOVEN.